

بسمه تعالی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی قزوین

معاونت پژوهشی

فرم پیش نویس طرح پژوهشی

عنوان طرح: بررسی میزان تطابق عملکرد با شرح وظایف پرستاران بخش های مراقبت های ویژه ی قلبی
بیمارستان های شهر قزوین

نام و نام خانوادگی مجری / مجریان: رضا ضیغمی - جلیل عظیمیان - زهرا ارجینی

دانشکده / مرکز تحقیقاتی: دانشکده ی پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی قزوین

الف- ۱- ۲ عنوان طرح به فارسی:

بررسی میزان تطابق عملکرد با شرح وظایف پرستاران بخش های مراقبت های ویژه ی قلبی بیمارستان
های شهر قزوین

Accordance between job performance and job description of nursing in ccu ward in Qazvin hospitals

بیان مسأله و بررسی متون:

تأمین و ارتقای سلامت انسانها، به عنوان آرمان اصلی حرفه پرستاری با استفاده از اصول نوین علمی، بهره بردن از روشهای انسانی و دینی، بر قراری ارتباط صحیح با مددجو و مبتنی بر اصول علم اخلاق پزشکی قابل دسترسی است. پرستاران به طور قانونی و اخلاقی مسوول کیفیت مراقبت از بیمار هستند، از طرفی بیماران نیز حق دارند که از مراقبت پرستاری مطلوب و با کیفیت خوب برخوردار باشند. اولین قدم جهت طراحی برنامه های حفظ یا ارتقا کیفیت مراقبت، بررسی میزان کیفیت می باشد(۱)

پرستاران به عنوان عضو اصلی تیم درمانی به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم در قبال خطای منجر به آسیب و یا فوت بیمار مسوول شناخته می شوند. لذا پرستاران به طور قانونی و اخلاقی مسوول کیفیت مراقبت از بیمار هستند، از طرفی بیماران نیز حق دارند که از مراقبت پرستاری مطلوب و با کیفیت خوب برخوردار باشند از این جهت آشنایی با شرح وظایف مدون، از اصول کار حرفه ای پرستار می باشد. آشنایی جامعه پرستاری کشور با علم روز و اجرای دقیق آن، در کنار آشنایی با شرح وظایف تعریف شده در هر گروه بر اساس دستورالعمل وزارت کشور می تواند ضمن ایجاد پشتوانه محکم برای حضور فعال و موثر در بالین بیماران، سبب ارایه عملکردی مبرا از قصور و خطا می گردد(۲)

مبنای یک سازمان وقتی در حد کمال است که متصدیان مشاغل با وظایف شغل کاملاً آشنایی داشته باشند (۴)

کنترل به طور عام و ارزیابی عملکرد به طور خاص، از مهم ترین مکانیزم های اجرایی برای اعمال مدیریت اثربخش است. لازمه کنترل موثر، سنجش و ارزیابی است. براساس ضرب المثل معروف مدیریتی، «هر آنچه که قابل سنجش نباشد، قابل کنترل نخواهد بود.» می توان اظهار کرد که هر آنچه که قابل کنترل نباشد، مدیریت پذیر نخواهد بود. تغییر سیستم ارزیابی عملکرد براساس معیارهای نوین از مهم ترین اقدامات مدیریتی برای ایجاد تحول و حرکت به سمت تعالی سازمانی تلقی می شود. از این رو امروزه، هم در بعد نظری و هم از بعد عملی، مقوله ارزیابی عملکرد (خصوصاً در سطح سازمانی) مورد توجه شدید صاحب نظران و مدیران واقع شده است(۳)

نیروی انسانی مهمترین سرمایه دانشی یک سازمان می باشد از این رو به عنوان منبع خلاقیت در سازمان به شمار می آید سرمایه دانشی کارکنان یکی از اجزا اثر گذار در عملکرد است. یکی از راههای مهم برای افزایش موفقیت فرد در کار آگاهی فرد از وضعیت عملکرد و نقاط قوت و ضعف کار اوست تا بر اساس آگاهی، فرد نقاط ضعف عملکرد خویش را از بین ببرد(۵)

درباره عملکرد تعاریف بسیاری ارائه شده است از جمله این تعاریف موارد ذیل را می توان اشاره کرد از نظر کاسیو عملکرد اشاره به اجزا وظایف محوله به فرد دارد(۶)

پیتر دراکر عملکرد را با توجه به دو معیار اثر بخشی و کارآیی تعریف می کند(اثر بخشی یعنی انجام دادن کارهای درست و کارآیی یعنی درست انجام دادن کارها).(۷)